

# Clipping



**23/09/2016**

## **Petrobras é condenada por suspender membro da CIPA que fotografou local de trabalho insalubre**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) a pagar indenização por danos morais a um empregado, membro de CIPA, suspenso por fotografar local insalubre da empresa. A Turma acolheu recurso do trabalhador e reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL), que, apesar de ter anulado a pena de suspensão, indeferiu a indenização, por entender que ela se insere no âmbito do poder disciplinar do empregador.

O cipeiro fotografou a Sala de Controle de Óleo da Estação Coletora de Pilar, em Maceió, onde é proibida a entrada de equipamentos eletrônicos. Segundo afirmou, os empregados estavam trabalhando em situação insalubre pela falta de cadeiras, levando-os a se utilizar de troncos de madeira cortados por eles mesmos. O registro fotográfico foi divulgado externamente, e chegou inclusive a ser notícia do jornal do sindicato.

O petroleiro argumentou que divulgou o fato ao fazer sindicância do ambiente de trabalho, ou seja, no exercício de sua função de membro da CIPA. Além da reparação por danos morais, ele pediu também indenização por danos materiais, por ter sido excluído do processo de concessão de nível por mérito e antiguidade no ano de 2011 em virtude da suspensão.

No recurso ao TST, sustentou a ilicitude do ato praticado pela empresa ao punir o membro da CIPA por ter fotografado irregularidades no local de trabalho, caracterizando prática de ato antissindical e causando constrangimento e ofensa à sua honra.

Ao analisar o recurso, a desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, relatora, explicou que a indenização por dano moral se caracteriza quando há constrangimento ou humilhação e, por conseguinte, afeta a dignidade da pessoa do empregado. No caso, isso ficou comprovado pelo registro do TRT de que "o trabalhador ficou em situação constrangedora quando sofreu a suspensão de forma ilegal".

Na avaliação da relatora, o TRT, ao entender que não ficaram caracterizados os danos morais, embora tenha registrado que a suspensão foi ilegal e causou constrangimento, violou o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República. Por unanimidade, a Quarta Turma deu provimento ao recurso para condenar a Petrobras a pagar ao empregado indenização por danos morais de R\$ 2 mil. O recurso quanto ao dano material não foi conhecido.

Após a publicação do acórdão, a empresa opôs embargos declaratórios, ainda não examinados.

23/09/2016

## Turma restabelece remuneração distinta para empregados da Sabesp de regiões diferentes de SP

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp) contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) que considerou indevido o plano de remuneração da companhia que criou duas faixas salariais de acordo com a região em que o empregado atua. A Sabesp chegou a ser condenada a pagar diferenças salariais a um técnico em sistema de saneamento que recebia 20% a menos por atuar em Presidente Prudente, no interior do estado, mas a Turma entendeu que a decisão Regional contrariou a Súmula 6, item X, do TST, que a jurisprudência admite a fixação de critérios remuneratórios por região, desde que as localidades não façam parte do mesmo município ou região metropolitana.

A Sabesp implantou o Plano de Cargos e Salários em 2002, estabelecendo duas formas de remuneração. Os empregados da Região Metropolitana de São Paulo, Vale do Paraíba e Baixada Santista (Região 1) são remunerados em 100% da escala salarial. Para os trabalhadores do interior, caso de Presidente Prudente, e do litoral paulista (Região 2), o salário equivale a 80% da mesma tabela.

Na reclamação, o técnico alegou que a distinção remuneratória violou o princípio da isonomia salarial, gerando prejuízo aos empregados da Região 2. Requereu a equiparação salarial e a condenação da Sabesp ao pagamento das diferenças sobre o salário base da Região 1.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente indeferiu o pedido por entender que não ocorreu alteração contratual lesiva, uma vez que a distinção remuneratória não incidiu em redução salarial. A sentença ressaltou que "a estipulação de salários diferenciados pode justificar-se, dentre outras coisas, quando ocorrer em razão da observância de diferenciação de condições socioeconômicas, como o custo de vida e a própria necessidade de manutenção de bons profissionais atuando".

O TRT-15, no entanto, entendeu que a implantação do PCS configurou ofensa à regra de não discriminação salarial, pois a Sabesp deixou de demonstrar fatos ou dados técnicos que justificassem a disparidade salarial de até 20% entre as duas regiões. O Regional condenou então a empresa ao pagamento das diferenças e reflexos sobre as demais verbas rescisórias, já que o contrato de trabalho foi rescindido em janeiro de 2013.

O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso de revista da Sabesp ao TST, porém, restabeleceu a sentença ao considerar que a decisão Regional contrariou a jurisprudência do Tribunal. O ministro explicou que a Súmula 6, item X, do TST, que trata da equiparação salarial, disciplina sobre o conceito de "mesma localidade" do artigo 461 da CLT, e estabelece que as remunerações não podem ser distintas, em princípio, apenas nos casos em que os empregados da mesma função trabalhem em um mesmo município ou em cidades que pertençam à mesma região metropolitana.

A decisão foi unânime.

23/09/2016

## Acordo técnico vai aprimorar a pesquisa patrimonial na execução trabalhista

Com o intuito de aprimorar a pesquisa patrimonial e reduzir a taxa de congestionamento dos processos em fase de execução, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) vai firmar acordo de cooperação técnica com o Ministério da Justiça para a implantação da Rede Lab na Justiça do Trabalho. A parceria permitirá o uso da ferramenta, um laboratório de tecnologia, que permite o compartilhamento de experiências, técnicas com soluções voltadas para a análise de dados financeiros, e, também, a detecção da prática de criação de empresas de fachada, lavagem de dinheiro, corrupção e crimes relacionados.

"A Justiça do Trabalho será o primeiro órgão do Judiciário a ter um laboratório deste, e isso permitirá maior efetividade da execução trabalhista, especialmente no que diz respeito às empresas que insistem em não cumprir as decisões proferidas em prol dos trabalhadores," destaca o coordenador executivo da Comissão Nacional de Efetividade de Execução Trabalhista, juiz Maximiliano Carvalho.

A assinatura do acordo está prevista para o início de outubro.



23/09/2016

## Tráfico de pessoas só será combatido com união de esforços, diz conselheiro

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Lelio Bentes afirmou nesta sexta-feira (23/9), em São Paulo, que o desafio do tráfico de pessoas só será combatido com a união de esforços e uma articulação consistente. A declaração do conselheiro foi durante o I Seminário sobre Tráfico de Pessoas e Trabalho Escravo, realizado pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP).

O conselheiro, que preside o Comitê Nacional Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas do CNJ, disse que o tráfico de pessoas é, atualmente, a terceira forma de crime mais rentável no mundo, perdendo apenas para o tráfico de armas e de drogas. Ele destacou três pontos importantes para o combate ao problema: a prevenção, que se dá por meio do fortalecimento da fiscalização, informação e educação; a qualificação da ação repressiva dos órgãos estatais; e a preservação e fortalecimento do marco legal.

Atualmente, os membros do Poder Judiciário contam com um espaço de interlocução permanente para troca de experiências sobre o problema – o Fórum Nacional do Poder Judiciário para Monitoramento e Efetividade das Demandas Relacionadas à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas (Fontet). Criado em dezembro de 2015 pela Resolução CNJ 212, o Fontet tem por objetivo aperfeiçoar estratégias de enfrentamento aos dois crimes. “Precisamos assumir nossas responsabilidades como gestores da Justiça para que possamos encaminhar ações de combate diuturnas”, defendeu o presidente do TJSP,

desembargador Paulo Dimas de Bellis Mascaretti, durante a abertura do seminário realizado pelo tribunal sobre o tema.

Levantamento do CNJ apontou que, em 2013, tramitavam 573 processos envolvendo trabalho escravo e tráfico de pessoas nas Justiças Estadual e Federal. Em 2015, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel identificou 1.010 trabalhadores em condições análogas à escravidão em 90 dos 257 estabelecimentos fiscalizados, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS).

Trabalho escravo - Durante o seminário também foi divulgado que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que cerca de 21 milhões de pessoas em todo o mundo sejam vítimas das diferentes formas de trabalho forçado, que incluem exploração sexual, trabalho para pagamento de dívida e trabalho escravo, entre outras.

**23/09/2016**

## **Audiências concentradas chegam ao sistema socioeducativo de Recife**

A Coordenadoria da Infância e da Juventude do Tribunal de Justiça de Pernambuco (CIJ-TJPE) iniciou a implementação das audiências concentradas no Sistema Socioeducativo nas Varas Regionais da Infância e da Juventude do estado. A proposta é garantir a atenção jurídica e social preferencial aos adolescentes em conflito com a lei por meio da realização de audiências concentradas. A iniciativa fortalece o acompanhamento e a reavaliação das medidas socioeducativas, segundo o coordenador da Infância e Juventude do TJPE, desembargador Luiz Carlos Figueiredo.

A análise da situação do socioeducando pode resultar na manutenção, extinção, ou progressão da pena, que implica em liberdade assistida. "A partir da execução do projeto, conseguiremos contribuir para diminuir a superlotação das unidades socioeducativas e legitimar direitos fundamentais do adolescente, como a convivência familiar e comunitária, mantendo em meio fechado apenas os adolescentes que ainda não obtiveram uma avaliação favorável", afirmou o desembargador. "O que pretendemos por meio do projeto é buscar uma recuperação mais efetiva do adolescente", completou.

As audiências concentradas nas Varas da Infância e da Juventude já são comuns em caso de acolhimento familiar ou institucional de crianças e adolescentes em que é reavaliada sua situação jurídica, tempo de acolhimento em abrigos e destituição do poder familiar para reintegrá-los de forma mais rápida à família de origem ou a colocação em família substituta por meio de adoção. "Queremos estender esta mesma metodologia, resguardada as devidas especificidades, para os adolescentes que cumprem medidas socioeducativas em centros de atendimento devido a algum delito cometido. Nesses casos, quando consegue a extinção da pena ou a liberdade assistida, o adolescente volta para sua família de origem e à convivência comunitária", explicou o desembargador.

Cultura de cooperação - A ideia, diz o magistrado, é promover uma cultura de cooperação com os Centros de Atendimento Socioeducativo (Case), as Casas de Semiliberdade (Casem), os Centros de Referência Especializado da Assistência Social (Creas), assim como as diversas unidades do sistema de garantias de direito.

O projeto será executado pelo juiz que, em um único momento, reunirá os processos judiciais visando à análise das situações individuais de todos os adolescentes e jovens em medida socioeducativa. O magistrado verificará a aplicação do que foi

proposto no Plano Individualizado de Atendimento (PIA), que é um instrumento de previsão, registro e gestão das atividades de cada socioeducando, embasado pela equipe interprofissional dos programas executados nas características do apenado e no delito cometido.

Cada caso - A produção dos documentos técnicos desses profissionais apresenta os indicativos das providências para cada caso. Os adolescentes que receberem a progressão da medida para o meio aberto deverão ser encaminhados mediante ofício do juiz ao programa voltado à recuperação do socioeducando de sua cidade de origem, cumprindo a liberdade assistida.

De acordo com o volume de trabalho das Varas Regionais da Infância e Juventude, e da quantidade de adolescentes nas unidades socioeducativas, o período das audiências concentradas em cada comarca não deve se estender ao período de seis meses. A reavaliação das medidas socioeducativas pode ser solicitada a qualquer tempo, a pedido da direção do programa de atendimento socioeducativo, do defensor, do Ministério Público, do adolescente, de seus pais ou responsável, devendo ser subsidiada de parecer técnico do programa de atendimento.



**23/09/2016**

## Escala 24 x 72 não obriga empresa a pagar horas extras aos domingos

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o pleito de um empregado da Companhia Estadual de Águas e Esgotos (Cedae) que, contratado sob o regime de escala 24 x 72 (um dia trabalhado, três não), requeria o pagamento do adicional de 100% de serviço extraordinário sobre as horas laboradas aos domingos e feriados. O colegiado seguiu, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino.

O trabalhador exercia o cargo de auxiliar de Operação e Manutenção na Cedae. Desde 2001, atuava no setor de reservatório da empresa, onde cumpria, em regime de escala, carga horária de 8h da manhã até 8h do dia seguinte, com intervalo intrajornada de duas horas. Na inicial, alegou que recebia somente o quantitativo de horas extras que lhe convinha e nunca era remunerado com adicional de 100% pelas horas laboradas aos domingos e feriados.

A empresa, por sua vez, impugnou veementemente as alegações autorais, no sentido de que houvesse qualquer diferença de horas extras em favor do auxiliar. Para tanto, apresentou as escalas de plantão extraordinário e as fichas financeiras, comprovando o pagamento regular do adicional, as devidas integrações e o correto divisor.

A decisão proferida pelo colegiado, de negar o pleito, fundamentou-se no artigo 9º da Lei Federal 605/49, que autoriza que, em regimes de escala, os domingos e feriados trabalhados sejam compensados com folga em outros dias. No entendimento da Turma, esses regimes de trabalho não ensejam o pagamento dos domingos trabalhados em dobro, visto que já foram compensados pelos descansos já usufruídos.

O segundo grau manteve a sentença da juíza Patrícia Lampert Gomes, da 65ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que havia julgado improcedente o pedido do empregado. "Estando o autor laborando em escala 24 x 72 e não tendo apontado

qualquer diferença quanto às horas extras percebidas, nego provimento ao apelo", concluiu o desembargador relator do acórdão.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.



**23/09/2016**

## **9ª Turma: comentários ofensivos à empregadora em rede social sustentam justa causa**

Recentemente, acórdão do TRT-2 não deferiu a suspeição de depoimento de testemunha por amizade íntima, supostamente comprovada por mero contato via Facebook. E novamente, em outro processo, a rede social fez parte de apelos de recurso: a autora pretendia reverter a justa causa que lhe fora aplicada por comentários depreciativos publicados ali contra a empresa. Esta também recorreu, com outros pedidos.

Os magistrados da 9ª Turma do TRT-2 julgaram os recursos. O acórdão, de relatoria da desembargadora Jane Granzoto Torres da Silva, lembrou que, dentro do direito do trabalho, não existe imposição legal para a gradação na aplicação de penalidades. Quando há demissão por justa causa, cabe verificar, em caso de julgamento, se a falta cometida “possui gravidade suficiente a ponto de tornar insuportável a manutenção do contrato laboral”.

Ao se verificarem as ofensas que a ex-empregada publicou, julgou-se que ela cometeu mesmo falta grave, “praticando ato lesivo à honra e boa fama (da empresa), sobretudo quando se considera a repercussão e o alcance que a informação pode ter, por conta do meio em que foi divulgada”. Assim, a justa causa (nesse caso específico, prevista no artigo 482, “k”, da CLT), aplicada pela empregadora e mantida na sentença (1ª instância), foi endossada também pela 2ª instância.

Os demais pedidos do recurso da trabalhadora tampouco foram acolhidos, nem os da empresa. Portanto, a ambos os recursos foram negados.



**26/09/2016**

## **JT-MG mantém justa causa aplicada a vendedor que adulterou e-mail de cliente**

Em geral, a aplicação da justa causa ao empregado deve ser precedida de penalidades anteriores mais brandas, como advertência e suspensão, devendo ser observados também outros critérios como proporcionalidade e imediatidade. Mas ela até pode ser aplicada diretamente pelo empregador, como pena única, desde que a falta praticada pelo empregado seja grave o suficiente para eliminar a confiança necessária para a continuidade da relação de emprego. Foi o que aconteceu no caso

julgado pela 10ª Turma do TRT de Minas. Acompanhando voto da desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, os julgadores entenderam que a adulteração de um e-mail de cliente da empresa pelo ex-empregado foi ato grave o suficiente para justificar a aplicação da medida, dispensando a gradação de penas. Nesse contexto, foi negado provimento ao recurso para confirmar a sentença que indeferiu a reversão da justa causa.

Na ação, o trabalhador questionava a aplicação da justa causa, argumentando que sempre foi empregado exemplar. Além de negar a prática da falta grave, sustentou nunca ter sofrido suspensão ou advertência. No seu modo de entender, a empregadora, uma empresa atuante no segmento de vendas de máquinas, deveria ter aplicado outras penas antes de se valer da justa causa.

Mas, de acordo com a desembargadora relatora, a prova revelou que o vendedor adulterou o conteúdo de um e-mail recebido por um cliente. Tratava-se do orçamento de um compressor com o qual o cliente não havia consentido. Ele alterou a mensagem para fazer constar a concordância. O pedido foi processado e encaminhado ao setor financeiro da empresa, dependendo de financiamento junto ao banco BNDES. No entanto, ao entrar em contato com o cliente para cobrar o sinal, este informou que não havia feito o pedido. O cliente enviou uma notificação extrajudicial para a ré com cópia do e-mail original. Após apuração dos fatos junto ao setor de TI (Tecnologia da Informação), foi confirmada a adulteração do e-mail pelo reclamante.

Embora o vendedor tenha impugnado diversos documentos da defesa, apenas justificou que nenhum prejuízo havia sido causado à ré ou ao cliente que estava comprando a máquina. Conforme destacou a julgadora, em nenhum momento o empregado negou a prática da conduta, limitando-se a dizer que esta não causou prejuízos. "Ora, ainda que se considere a ausência de prejuízos financeiros, a conduta de se adulterar um e-mail enviado por um cliente, por si só, é gravíssima e, sem dúvida alguma, mancha a imagem da empresa perante terceiros", frisou no voto. Da mesma forma que a juíza de 1º Grau, a relatora entendeu que o comportamento foi grave o suficiente para justificar o rompimento da confiança que se espera em uma relação contratual empregatícia. Por tudo isso, manteve a justa causa aplicada ao reclamante, dispensando a gradação de penas no caso.

**26/09/2016**

## **Juíza entende que rescisão não homologada pelo sindicato da categoria não é capaz de anular pedido de demissão espontâneo do trabalhador**

O empregado já tinha mais de um ano de serviço na empresa quando pediu demissão. Mas, contrariando a regra do artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, a rescisão contratual não foi homologada pelo sindicato ou por autoridade do Ministério do Trabalho. Por isso, ele procurou a Justiça do Trabalho pretendendo a conversão da demissão em dispensa sem justa causa, com a condenação da empresa ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes, inclusive a entrega de guias para saque do FGTS e habilitação para o seguro-desemprego. Mas esses pedidos não foram atendidos pela juíza Tatiana Carolina de Araújo, em atuação na 6ª Vara do Trabalho de Betim, que entendeu pela validade do pedido de demissão do trabalhador.

É que, ao prestar depoimento pessoal, o reclamante confessou que "pediu demissão espontaneamente". E, na visão da julgadora, se o trabalhador, por seu exclusivo e livre arbítrio, optou por deixar de trabalhar para a empresa, colocando um fim no

contrato de trabalho, seu pedido de demissão não pode ser tido como inválido, já que constitui "ato jurídico perfeito." .

Para a magistrada, o fato de a rescisão não ter sido homologada pelo sindicato da categoria não é capaz, por si só, de tornar nula a demissão do trabalhador. "O descumprimento da regra contida no art. 477, § 1º, da CLT gera apenas a presunção relativa de que a extinção contratual se deu por iniciativa do empregador, que, no caso, foi afastada, pelo depoimento do próprio reclamante", arrematou. O reclamante apresentou recurso ordinário que se encontra em trâmite no TRT-MG.



**23/09/2016**

## **NAE-CJ bloqueia créditos de terceirizadas do Governo do Estado para pagar trabalhadores**

O Núcleo de Apoio à Execução e Cooperação Judiciária (NAE-CJ) do TRT11 realizou audiência de conciliação com duas das maiores devedoras da Justiça do Trabalho no Amazonas, as empresas Silvio Correia Tapajós & Cia Ltda e J M Serviços Profissionais Construções e Comércio Ltda, que prestam serviços na área da Saúde ao Governo do Estado. As duas empresas acumulam mais de 400 processos trabalhistas em fase de execução, quando há condenação, mas o devedor não cumpre a decisão judicial. O total do débito está estimado em R\$ 3,7 milhões.

A audiência foi presidida pela juíza do trabalho Edna Maria Fernandes Barbosa, coordenadora do NAE-CJ, com o objetivo de viabilizar o bloqueio de créditos que as empresas têm a receber do Governo do Estado. Participaram da audiência os representantes das empresas executadas, bem como o secretário da Secretaria de Estado da Fazenda (Sefaz), Afonso Lobo Moraes; o secretário-executivo da Secretaria de Estado da Saúde do Amazonas (Susam), Maderson da Rocha Furtado; e representantes Fundo Estadual de Saúde e da Casa Civil.

Durante a audiência, a Secretaria de Fazenda reconheceu a existência de débito pelo Fundo Estadual de Saúde em favor da empresa J M Serviços, no valor de R\$ 5,4 milhões, e de dois créditos da executada Silvio Correia Tapajós, que juntos somam R\$ 1,4 milhão, conforme explica a juíza Edna Maria Fernandes Barbosa.

"Os créditos da executada Silvio Correia Tapajós já estão bloqueados pela Justiça do Trabalho e serão repassados para a conta do processo centralizador da execução no NAE-CJ, que procederá ao pagamento dos processos dessa empresa que estão hoje no Núcleo. E com relação ao débito da empresa J M Serviços, a Susam apresentará, até o dia 30 deste mês, um cronograma de pagamento com previsão orçamentária para o ano de 2017", explicou.

A audiência fez parte da programação da 6ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, realizada no período de 19 a 23 de setembro, que tem o objetivo de mobilizar todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país na solução de processos com dívidas trabalhistas em fase de execução.



**23/09/2016**

## **Permanência em área de risco por apenas dez minutos diários não dá direito ao adicional de periculosidade, decide câmara**

A 9ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso de um motorista de caminhão de lixo, que insistiu no pedido, entre outros, de adicional de periculosidade, por permanecer próximo a inflamáveis durante o abastecimento do veículo em que trabalhava. Segundo ele, "a própria perita reconheceu a permanência em área de risco durante o abastecimento do veículo, realizado, diariamente, por cerca de 10 minutos".

De acordo com a perícia, "o reclamante permanecia em área de risco conforme NR-16, Anexo 02, itens 3.q, durante o abastecimento do veículo utilizado por ele, porém tal fato ocorria de forma eventual, visto que, de acordo com informações do próprio reclamante, o veículo era abastecido uma vez por dia, sendo gastos dez minutos nesse abastecimento".

A mesma perícia acrescentou que, pelo fato de essa exposição ser "eventual", "o reclamante não tem direito ao adicional de periculosidade".

Para o relator do acórdão, desembargador Luiz Antonio Lazarim, ficou comprovado pela perícia que o abastecimento do veículo era realizado por frentista. Além disso, "a permanência do empregado em área de risco por tempo extremamente reduzido – cerca de 10 minutos diários – atrai a incidência da ressalva contida na parte final da Súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual o empregado não faz jus ao adicional de periculosidade".



**Consultor Jurídico**  
www.conjur.com.br

**24/09/2016**

## **Juiz determina que rede divulgue nas lojas decisão favorável aos trabalhadores**

Para que todos os empregados de uma rede de farmácias saibam de uma decisão que afeta a vida deles, um juiz determinou que a empresa coloque sua sentença em todas as unidades da rede e em locais visíveis e de fácil acesso. A decisão é do juiz Luiz Henrique Marques da Rocha, da 21ª Vara do Trabalho de Brasília, que proibiu uma companhia de exigir do empregado a dobra de jornada no regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

A pena em caso de descumprimento é de R\$ 10 mil por trabalhador. Segundo o juiz, a medida é necessária para proteger a saúde do trabalhador. A obrigação de colocar a decisão nas paredes da loja irá durar por dois anos, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 20 mil.

A decisão é resultado de um pedido de tutela provisória de urgência feito pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (MPT-10). Na liminar, o juiz também determinou que a empresa não promova nenhuma espécie de manipulação no registro dos controles de jornada e horários de trabalho. Em caso de descumprimento, a rede de drogarias deverá pagar multa de R\$ 10 mil.

Além disso, a decisão impede ainda que a empresa cobre dos empregados meta mensal de doações para uma entidade, também sob pena de multa de R\$ 10 mil. O objetivo é impedir eventual assédio moral, “tendo em vista que a cobrança de metas, por vezes, se dá de forma abusiva e agressiva, impondo ao trabalhador desgaste psíquico”. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.

**25/09/2016**

## **Previdência permite pesquisa de acidentes trabalhistas por CNPJ**

A Secretaria de Previdência Social do Ministério da Fazenda lançou uma ferramenta de pesquisa para cidadão, empresas e entidades sindicais consultarem dados de acidentalidade discriminados pelo CNPJ da empresa. No site do Programa Trabalho Seguro, é possível acessar a frequência relativa de acidentes de trabalho e eventuais benefícios concedidos. Com informações da Assessoria de Imprensa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.